

Dimissioni di fatto, la legge non limita il potere dei Ccnl

Lavoro

Dubbi sulla lettura del Collegato lavoro nella circolare 6 del ministero

Il periodo di 15 giorni è ipotesi residuale nel silenzio della contrattazione

Enrico Maria D'Onofrio
Arturo Maresca

Con la circolare 6/2025, il ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti, tra l'altro, anche in merito alle dimissioni "per fatti concludenti" disciplinate dall'articolo 19 del Collegato lavoro. Alcuni passaggi della circolare confermano (ancorché non espressamente) che l'accertamento dell'Ispettorato abbia a oggetto esclusivamente la veridicità della comunicazione datoriale, ossia il fatto storico dell'assenza e della mancata comunicazione da parte del lavoratore dei motivi della stessa, essendo invece preclusa agli ispettori la verifica dell'impossibilità del lavoratore di provvedere a tale comunicazione per cause di forza maggiore o fatto imputabile al datore di lavoro. Infatti, secondo la circolare l'effetto estintivo del rapporto di lavoro viene meno se: il lavoratore prova ex post di non essersi trovato in una condizione – per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro – che gli ha reso impossibile la comunicazione dei motivi dell'assenza; oppure se l'Ispettorato accerta la non veridicità della comunicazio-

ne del datore di lavoro.

La circolare – ribadendo sul punto quanto già indicato nella nota 579/2025 dell'Inl – precisa che, per consentire agli ispettori di procedere alla verifica a loro affidata dal legislatore, il datore di lavoro deve fornire (pur in mancanza di una indicazione espressa del legislatore) tutti i recapiti e i contatti del dipendente, nonché trasmettere la comunicazione della cessazione sia all'Ispettorato che al lavoratore stesso, affinché quest'ultimo possa adottare le iniziative a sua tutela.

Resta invece non esplicitata nella circolare la soluzione alla questione che si pone se il datore di lavoro non procede al ripristino del rapporto di lavoro, ritenendo insufficiente la prova addotta dal lavoratore o non condivisibile la verifica dell'Ispettorato. Nel silenzio della circolare sembra trovare conferma l'opinione che la ricostituzione del rapporto di lavoro non possa essere disposta dall'Itl, ma dal giudice che – secondo i principi generali – dovrà risolvere il caso controverso della sussistenza o meno dei presupposti per l'estinzione del rapporto di lavoro.

Sempre secondo la circolare, ove l'Ispettorato accerti la non veridicità della dichiarazione, il datore di lavoro potrebbe essere ritenuto responsabile penalmente per falsità delle comunicazioni rese. Invero, l'intenzione di alterare la rappresentazione della realtà – presupposto indefettibile della ipotetica rilevanza penale della condotta – non potrebbe certo derivare da meri errori di compilazione della dichiarazione, essendo invece necessaria la prova di elementi ulteriori idonei a configurare un intento fraudolento del datore di lavoro.

Secondo il ministero, l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro de-

corre dalla data riportata nel modulo Unilav, che non può essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza all'Ispettorato. Durante il periodo di assenza ingiustificata, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere retribuzione o contributi. Inoltre, può trattenere l'indennità di mancato preavviso dalle competenze di fine rapporto.

Decisamente non condivisibile, poi, è l'affermazione della circolare per cui i 15 giorni sarebbero un termine minimo inderogabile che il Ccnl potrebbe modificare solo in melius, cioè allungandolo. Al contrario, il legislatore rimette alla contrattazione collettiva la definizione del termine senza porre alcun limite, mentre il termine legale opera soltanto in via residuale, ove cioè il Ccnl abbia omissis di esprimersi.

La circolare chiarisce, infine, che la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti non si applica nelle fattispecie regolate dall'articolo 55 del Dlgs 151/2001, ossia alle lavoratrici in gravidanza e ai genitori nei primi tre anni di vita del figlio o di adozione. Secondo la circolare, in questi casi il legislatore ha previsto un procedimento speciale per l'accertamento della volontà del dipendente (la cosiddetta "convalida" davanti l'Ispettorato), garantendo una tutela rafforzata per lavoratrici e lavoratori in situazioni di maggiore vulnerabilità. Pur consapevoli dell'incertezza interpretativa, non riteniamo condivisibile (quantomeno sul piano tecnico) questa conclusione. Infatti il possibile condizionamento della lavoratrice o del lavoratore a manifestare la volontà esplicita di rassegnare le dimissioni nelle situazioni oggetto di tutela da parte dell'articolo 55 non si presta a essere esteso a una condotta negativa, quale l'assenza dal lavoro per un periodo prolungato.